

STUDI DESKRIPTIF PERSEPSI KARYAWAN HOTEL TENTANG *GLASS CEILING* PADA WANITA DALAM PENCAPAIAN JABATAN PUNCAK MANAJEMEN HOTEL DI KOTA TANJUNG SELOR

Merycona

Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia

Abstrak Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui persepsi karyawan hotel tentang *glass ceiling* pada wanita dalam pencapaian jabatan puncak manajemen hotel di kota Tanjung Selor. *Glass ceiling* memiliki enam variable yaitu diri sendiri, tingkat pendidikan, lingkungan keluarga, kesehatan, lingkungan sosial, dan lingkungan kerja. Teknik analisa yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, *crosstab* dan *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan, persepsi karyawan tentang *glass ceiling* pada wanita adalah bahwa wanita cukup mampu mengatasi atau menghadapi fenomena *glass ceiling* dalam pencapaian jabatan puncak manajemen hotel. Selain itu, ternyata ada pengaruh signifikan antara jenis kelamin, pendidikan, jabatan, dan penghasilan terhadap *glass ceiling*.

Kata kunci : Persepsi, *Glass Ceiling*, Jabatan Puncak Manajemen Hotel.

Abstract This study was conducted to determine employee perceptions about glass ceiling toward women in the achieving the top position of hotel management in Tanjung Selor. Glass ceiling has six variables, woman-self, level of education, family environment, health, social environment, and work environment. Analysis technique used is quantitative descriptive, *crosstab* and *chi square*. The results showed that overall, the employees' perception of glass ceiling toward women is that woman capable enough to overcoming or face the glass ceiling phenomenon in achieving the top position of hotel management. In addition, there was significant influence between gender, education, occupation, and income to the glass ceiling.

Keywords : Perception, Glass Ceiling, Top Position Of Hotel Management.

PENDAHULUAN

Dewasa ini, wanita telah jauh berkembang pesat dalam pekerjaan, dengan fakta jumlah tenaga kerja wanita semakin meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Indonesia tercatat pada tahun 2012 jumlah angkatan kerja wanita 46,509,689 jiwa, meningkat dari jumlah sebelumnya sekitar 43.634.210 (Katalog Badan Pusat Statistik Indonesia, 2013).

Salah satu industri yang memiliki peran wanita yang cukup besar adalah industri perhotelan. Di industri perhotelan partisipasi wanita rata-rata 55,5 persen di tingkat global dan sampai 70 persen yang di tingkat regional (Baum, 2013, p.20). Namun, walaupun fakta yang ada menunjukkan pekerja wanita mengalami peningkatan yang pesat, tetapi wanita yang menduduki jabatan manajemen puncak sangat terbatas (Wentling, 2003, p.318). Wanita hanya mampu mencapai jabatan manajemen menengah yaitu seseorang yang menjalankan strategi atau kebijakan dari manajemen puncak (Wentling, 2003, pp.311-324). Ada hambatan untuk mencapai jabatan tersebut. Beberapa literatur antara lain dari; Cornelius (2005, pp.595-609); Weyer (2007, pp.482-496) menyebut fenomena itu sebagai "*Glass Ceiling*".

Glass ceiling adalah sebuah istilah yang menggambarkan hambatan yang membatasi kelanjutan karir wanita mencapai posisi yang lebih tinggi (Burke, 2006). Glass ceiling merupakan penghalang yang tak terlihat pada karir wanita (Malvin, 2000).

Penelitian ini menggunakan hotel-hotel di kota Tanjung Selor, Kalimantan Utara. Kota Tanjung Selor merupakan ibu kota Provinsi Kalimantan Utara. Provinsi Kalimantan Utara merupakan provinsi ke-34, dan merupakan provinsi termuda di Indonesia. Diresmikan pada tanggal 25 Oktober 2012, pemekaran provinsi ini terjadi karena potensi yang dimiliki cukup besar untuk menjadi provinsi sendiri. Ibu kotanya sendiri memiliki potensi yang besar, salah satu potensi terbesar yang dimiliki oleh kota ini adalah dalam bidang bisnis, dimana banyaknya sumber daya alam yang menarik banyak pebisnis untuk datang. Potensi yang besar ini membuat sumber daya manusianya juga ikut berkembang. Tidak hanya pria yang berkembang namun wanita juga ikut berkembang dalam pekerjaan.

Berikut adalah survei awal pada karyawan hotel tentang *glass ceiling*, dilakukan pada karyawan Crown Hotel, Kaltara Hotel, B&C Hotel, dan Platinum Hotel. Pada tanggal 16 April 2015 peneliti telah mewawancarai empat karyawan hotel dari empat hotel diatas dan menghasilkan, 3 (tiga) orang karyawan menyatakan *glass ceiling* tidak terjadi di hotel tempat karyawan bekerja. Sedangkan menurut 1 (satu) orang karyawan, *glass ceiling* terjadi di hotel tempat karyawan bekerja. Kemudian 2 (dua) orang karyawan menyatakan pria mendapatkan promosi lebih besar untuk mencapai jabatan manajemen puncak. Sedangkan menurut 2 (dua) orang karyawan, wanita dan pria memiliki peluang yang sama dalam mencapai jabatan manajemen puncak. Kemudian menurut 2 (dua) orang karyawan, wanita cocok menduduki jabatan manajemen puncak, karena wanita lebih detail dan teliti. Sedangkan menurut 2 (dua) orang karyawan, wanita tidak cocok menduduki jabatan puncak karena memiliki tanggung jawab lain seperti suami, anak, dan rumah. Wanita tidak akan dapat meluangkan waktu yang maksimal untuk pekerjaannya.

Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana persepsi karyawan hotel tentang *glass ceiling* pada wanita dalam pencapaian jabatan puncak manajemen hotel di Kota Tanjung Selor.

TEORI PENUNJANG

Persepsi

Menurut Horovitz (2000), persepsi adalah anggapan yang muncul setelah melakukan pengamatan di lingkungan sekitar atau melihat situasi yang terjadi untuk mendapatkan informasi tentang sesuatu. “Persepsi merupakan suatu proses dimana seorang dapat memilih, mengatur, dan mengartikan informasi menjadi suatu gambar yang sangat berarti didunia” (Kotler & Armstrong, 2004, p.193).

“Seorang yang termotivasi akan siap bereaksi. Bagaimana orang yang telah dimotivasi ini bertindak dipengaruhi oleh persepsinya mengenai situasi. Dua orang dalam keadaan sama termotivasi dan dengan situasi yang sama dapat bertindak sangat berbeda karena mereka merasakan situasi itu berbeda” (Kotler, et. al. 2009, p.174). Selanjutnya Kotler juga menjabarkan bahwa kita semua menangkap suatu rangsangan obyek melalui sensasi, yaitu aliran informasi melalui panca indera kita: penglihatan, pendengaran, penciuman, peraba, dan perasa. Akan tetapi tiap orang menangkap, menyusun, dan menafsirkan informasi tersebut dengan caranya sendiri. Karena itulah orang mempunyai persepsi yang berbeda mengenai situasi yang sama.

Glass Ceiling Pada Wanita

Glass ceiling awalnya digunakan untuk menggambarkan peluang promosi wanita di perusahaan di blokir (Kottis, 2000), namun kemudian digambarkan juga pada peluang

promosi etnis minoritas di perusahaan. Misalnya sebuah perusahaan dimiliki oleh seorang etnis arab, ada tiga karyawan yang dipromosikan untuk naik jabatan, A (etnis cina), B (etnis india) dan C (etnis arab), setelah melihat kinerja ketiga kandidat, A memenuhi kriteria yang diperlukan perusahaan tetapi pemimpin lebih memilih C karena memiliki etnis yang sama. Yang dialami oleh A adalah *glass ceiling*, dimana dia tidak melihat hambatan yang menghambat karirnya.

Menurut Cotter dan rekan (2001, p.34), *glass ceiling* merepresentasikan ketidaksetaraan pada salah satu jenis kelamin atau rasial dalam peluang kemajuan dalam tingkat yang lebih tinggi.

Disini peneliti meneliti *glass ceiling* yang terjadi pada wanita. *Glass ceiling* adalah satu hambatan yang tidak kentara, yang menghambat karir wanita untuk maju mencapai jabatan manajemen puncak (Kottis, 2000). Menurut Burke (2005) *glass ceiling* merupakan hambatan yang membatasi kelanjutan karir wanita mencapai posisi yang lebih tinggi. Dalam mencapai posisi tersebut seolah-olah ada hambatan yang tidak nampak. Penelitian dari Wentling didukung oleh Cornelius, menurut Cornelius, *glass ceiling* masih banyak terjadi dikalangan pekerja wanita. Ada gap yang terjadi antara wanita dan pria di tempat kerja. Pria cenderung lebih cepat dipromosikan dan mendapatkan gaji lebih besar dari pada wanita (Cornelius, 2005, p.596).

Adapun beberapa hambatan yang terjadi pada wanita meliputi 2 faktor menurut Amran (2000) adalah sebagai berikut:

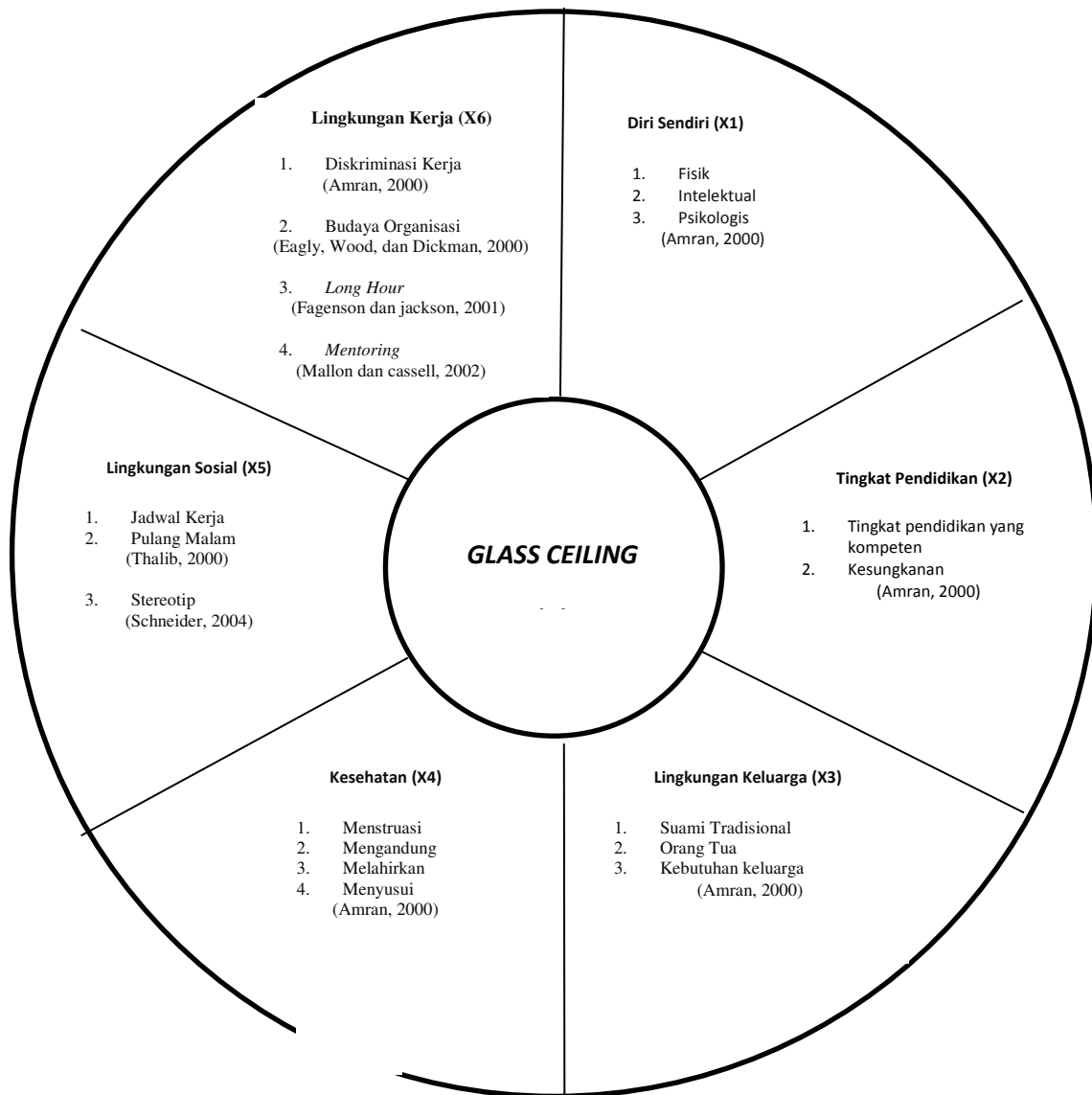
- a) Faktor Internal
 - 1) Diri sendiri
 - 2) Tingkat pendidikan
 - 3) Lingkungan keluarga
 - 4) Kesehatan
- b) Faktor Eksternal
 - 1) Lingkungan sosial
 - 2) Lingkungan kerja

Jabatan Manajemen Puncak

Menurut Pujangkoro (2004) jabatan ialah sekumpulan pekerjaan yang berisi tugas-tugas yang sama atau berhubungan satu dengan yang lain, dan yang pelaksanaannya meminta kecakapan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang juga sama meskipun tersebar di berbagai tempat.

Menurut Solihin (2009) manajemen puncak atau biasa disebut dengan *top management* merupakan eksekutif tertinggi di perusahaan yang akan menetapkan tujuan dan strategi perusahaan secara keseluruhan. Dalam hal ini eksekutif tertinggi yang dimiliki hotel adalah *general manager*. Manajemen puncak merupakan pendorong utama inovasi. *General manager* menstimuli para anggota manajemen tidak saja dalam menciptakan inovasi fisik tetapi juga inovasi manajemen.

KERANGKA BERPIKIR



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sesuai dengan permasalahan serta tujuan yang dikemukakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran umum mengenai persepsi karyawan hotel tentang *glass ceiling* yang terjadi pada wanita dalam pencapaian jabatan puncak manajemen hotel di kota Tanjung Selor.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2007, p.80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan hotel bintang 1 dan hotel bintang 2 yang berada di kota Tanjung Selor. Populasi berjumlah 90. Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu responden ditentukan dengan kriteria berusia minimal 20 tahun, lama bekerja di hotel minimal 1 tahun, dan merupakan karyawan tetap hotel.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode Slovin (Amirin, 2011, p.123). Dengan populasi 90 dengan batas kesalahan 7,5%, sehingga jumlah sampel adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$
$$n = \frac{90}{1 + 90 \cdot 0,075^2}$$
$$n = \frac{90}{1 + 0,50625}$$
$$n = \frac{N90}{1,50625}$$
$$n = 59,751$$

Hasil sampel hitung sebesar 59,751 dibulatkan sehingga menjadi 60 sampel. Penelitian ini menggunakan *Quota Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah yang dikehendaki atau pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu dari peneliti (Kurniawan, 2012). Peneliti mengkuotakan sampel 30 wanita dan 30 pria.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber yang digunakan dalam penelitian ini merupakan sumber primer. Sumber primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden penelitian dan tidak melalui media perantara. Sumber primer langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2009, p.193). Data ini diambil berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden yang telah dirangkai dalam bentuk pernyataan.

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode wawancara dan kuisisioner dalam pengumpulan data.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel-variabel *glass ceiling* adalah sebagai berikut:

a) Diri sendiri

- 1) Fisik: Wanita yang menduduki jabatan puncak mampu mengatasi pekerjaan yang menggunakan kekuatan fisik.

- 2) Intelektual: Wanita yang menduduki jabatan puncak memiliki intelek yang lebih cepat dan peka dalam menyampaikan *hospitality* kepada tamu maupun karyawan di hotel
- 3) Psikologis: Wanita yang menduduki jabatan puncak memiliki sikap yang lebih tenang saat memberikan jalan keluar ketika ada masalah
- b) Tingkat pendidikan
 - 1) Tingkat pendidikan yang kompeten: Wanita yang menduduki jabatan puncak, memiliki pengalaman dan tingkat pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan di hotel.
 - 2) Kesungguhan: Wanita yang menduduki jabatan puncak, memiliki sikap profesional ketika bepergian dengan *partner* kerja pria.
- c) Lingkungan Keluarga
 - 1) Suami tradisional: Wanita dapat mengatasi masalah suami tradisional dengan mengatur peran dan batasan-batasan yang tegas mengenai pembagian tugas dan wewenang wanita di rumah.
 - 2) Orang tua: Saya melihat wanita mendapat dukungan dari orangtua untuk bekerja, sehingga tidak hanya di rumah mengurus rumah tangga
 - 3) Kebutuhan keluarga: Saya melihat wanita perlu turut bekerja sehingga dapat membantu memenuhi kebutuhan rumah tangga pada jaman sekarang yang semakin hari semakin meningkat.
- d) Kesehatan
 - 1) Menstruasi: Wanita yang menduduki jabatan puncak, dapat mengatasi masa-masa menstruasi dengan mengatur kesehatan dan jadwal kerjanya.
 - 2) Mengandung: Wanita yang menduduki jabatan puncak, dapat mengatasi masa-masa mengandung dengan mengatur jam kerja yang tepat, mengurangi stres dan mengatur cara kerjanya dengan cara yang lebih mudah.
 - 3) Melahirkan: Wanita yang menduduki jabatan puncak, dapat mengatasi masa-masa melahirkan karena memiliki hak cuti melahirkan.
 - 4) Menyusui: Wanita dapat mengatasi masa-masa menyusui dengan adanya tempat khusus ASI yang bisa menyimpan ASI untuk bayinya.
- e) Lingkungan Sosial
 - 1) Jadwal Kerja: Wanita yang menduduki jabatan puncak memiliki jadwal kerja yang sesuai dengan kebutuhan hotel.
 - 2) Stereotipe: Wanita dapat mengatasi stereotipe yang mengatakan wanita kurang memiliki perilaku kepemimpinan yang diperlukan untuk berhasil dalam posisi manajerial, dengan membuktikan skill dan intelegensi yang dimiliki.
 - 3) Pulang Malam: Pandangan negatif masyarakat tentang wanita yang pulang malam karena lembur sudah bukan masalah lagi, mengingat pekerjaan jaman sekarang semakin tidak mengenal waktu.
- f) Lingkungan Kerja
 - 1) Diskriminasi jenis kelamin: Wanita yang menduduki jabatan puncak memiliki kemampuan yang sama dengan pria.
 - 2) Budaya Organisasi: Wanita yang menduduki jabatan puncak telah beradaptasi dengan budaya organisasi yang maskulin dengan meniru gaya tradisional pria.
 - 3) *Long Hour*: Wanita yang menduduki jabatan puncak dapat mengatasi *long hour*/jam kerja sampai larut malam karena pasti mendapatkan perlindungan sampai tiba di rumah dengan aman dan selamat

- 4) *Mentoring*: Wanita yang menduduki jabatan puncak mendapat mentoring yang bisa membantu untuk memperoleh promosi yang lebih besar.

TEKNIK PENGUKURAN DATA

Skala *Likert*

Skala *likert* merupakan skala yang mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan seseorang terhadap serangkaian pernyataan berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai suatu obyek tertentu (Likert, 2010).

Skala *Interval*

Skala interval merupakan skala yang memiliki urutan dan interval/jarak yang sama antar kategori atau titik-titik terdekatnya antara kategori yang satu dengan yang lain ada kecenderungan, yaitu urutan seperti lebih besar atau lebih kecil daripada kategori yang lain dengan jarak yang sama dikategori terdekat (Istijanto, 2010, p.77). Interval yang dikategorikan oleh peneliti yaitu kategori buruk, cukup, baik.

TEKNIK ANALISA DATA

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 16. Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variable.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas dapat suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur (Sugiyono, 2008). Langkah dalam menguji validitas butir pertanyaan pada kuisisioner adalah dengan mencari *r* hitung dengan rumus yang digunakan untuk menghitung tingkat validitas, yaitu *Pearson Correlation Product Moment*. Dengan ketentuan bahwa sebuah item kuesioner dinyatakan valid jika dengan tingkat signifikansi 5%, jika *r* hitung > *r* tabel, dalam penelitian ini tingkat signifikansi 5% dengan 30 sampel, *r* tabelnya adalah 0,361.

Menurut Sugiyono (2008) suatu alat disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan "*cronbach's alpha*". Ghazali (2013, p.41) menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode analisis yang digunakan dengan tujuan memperoleh gambaran obyektif mengenai obyek penelitian serta untuk mengetahui seberapa banyak responden menyatakan hal yang sama terhadap suatu obyek pertanyaan (Malhotra, 2010, p.106). Di nilai dengan menggunakan mean. Mean adalah teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut (Santoso, 2012, para.1).

$$\bar{X} = \frac{x_1 + x_2 + x_{...} + x_n}{n} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Crosstab (Tabulasi silang)

Tabulasi silang menggambarkan hubungan dari dua variabel atau lebih yang mana hubungan tersebut bukan merupakan hubungan sebab akibat. Pada tabulasi silang ini dapat

diketahui distribusi frekuensi bersama dari dua atau lebih kategori (Kurniawan, 2012). Analisis *crosstab* bertujuan untuk mengetahui hubungan antara jenis kelamin, umur, lama bekerja, status pernikahan, pendidikan, dan jumlah penghasilan terhadap persepsi karyawan tentang *glass ceiling* yang terjadi pada wanita dalam pencapaian jabatan puncak di hotel.

Chi square

Untuk menguatkan hasil analisa dari *crosstab* peneliti menambahkan analisa *chi square*. Menurut Sugiyono (2010) uji *chi square* adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis bila dalam populasi terdiri atas dua atau lebih dimana data berbentuk nominal dan sampelnya besar. Hasil *chi square* yang dibawah nilai 0.05 adalah signifikan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisa data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan – karyawan dari Crown Hotel, Kaltara Hotel, B&C Hotel, dan Platinum Hotel. Kuisisioner disebarkan kepada responden yang berusia minimal 20 tahun, telah bekerja minimal 1 tahun dan merupakan karyawan tetap hotel. Kuisisioner yang terkumpul dan *valid* adalah sebanyak 60 kuisisioner. Diketahui bahwa responden yang menjadi sampel penelitian adalah berjenis kelamin pria dengan jumlah 30 orang (50%) dan yang berjenis kelamin wanita dengan jumlah 30 orang (50%) serta sebagian besar responden yang menjadi sampel penelitian adalah yang berumur 20 – 30 tahun berjumlah 32 orang (51,7%) sedangkan yang berumur 31 – 40 tahun 20 orang (35%), berumur diatas 40 tahun dengan jumlah 8 orang (13,3%). Sebagian besar responden telah bekerja selama 1 – 3 tahun dengan jumlah 40 orang (66,7%) sedangkan responden yang telah bekerja selama 4 - 6 tahun sebanyak 15 orang (25%) dan yang bekerja selama lebih dari 7 tahun 5 orang (8,3%). Responden yang belum menikah berjumlah 32 orang (53,3%), Menikah 25 orang (41,7%) dan yang bercerai 3 orang (5%). Responden dengan pendidikan terakhir S1 mendominasi dengan jumlah 40 orang (66,7%) sedangkan responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 10 orang (16,7%), SMP berjumlah 8 orang (13,3%) dan S2 berjumlah 2 orang (3,3%). Responden yang menjadi sampel penelitian adalah 2 orang yang menjabat sebagai *general manager* (3,3%), *assistant general manager* 6 orang (10%), *manager* 16 orang (26,7%) dan staff 36 orang (60%). Dan penghasilan terbanyak dibawah Rp 2.000.000,00 sebanyak 37 orang (61,7%), Rp 2.000.000,00 – Rp 3.999.999,00 sebanyak 16 orang (26,7%), Rp 4.000.000,00 – Rp 5.999.999,00 sebanyak 5 orang (8,3%) dan diatas Rp 6.000.000,00 sebanyak 2 orang (3,3%).

Analisa Data

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS. Berikut adalah hasil dari pengujian validitas setiap item pada penelitian ini:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kuesioner *Glass Ceiling*

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Diri Sendiri	X1	0,796	0,000	Valid
	X2	0,779	0,000	Valid
	X3	0,720	0,000	Valid
Tingkat Pendidikan	X4	0,863	0,000	Valid
	X5	0,895	0,000	Valid

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kuesioner *Glass Ceiling*

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Lingkungan Keluarga	X6	0,818	0,000	Valid
	X7	0,781	0,000	Valid
	X8	0,859	0,000	Valid
Kesehatan	X9	0,801	0,000	Valid
	X10	0,744	0,000	Valid
	X11	0,696	0,000	Valid
	X12	0,530	0,000	Valid
Lingkungan Sosial	X13	0,814	0,000	Valid
	X14	0,721	0,000	Valid
	X15	0,726	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	X16	0,640	0,000	Valid
	X17	0,788	0,000	Valid
	X18	0,760	0,000	Valid
	X19	0,812	0,000	Valid

Seluruh item pernyataan pada kuesioner *glass ceiling* menghasilkan nilai signifikansi lebih kecil dari 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang mengukur setiap variabel *glass ceiling* dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel <i>Glass Ceiling</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Diri Sendiri	0,624	Reliabel
Tingkat Pendidikan	0,703	Reliabel
Lingkungan Keluarga	0,750	Reliabel
Kesehatan	0,649	Reliabel
Lingkungan Sosial	0,602	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,739	Reliabel

Tabel diatas menunjukkan besarnya nilai *cronbach's alpha* pada setiap variabel *glass ceiling* memiliki nilai lebih besar dari 0,60, dengan demikian item-item pertanyaan yang mengukur setiap variabel *glass ceiling* dinyatakan reliabel dan kuesioner penelitian dapat dikatakan sebagai alat ukur yang konsisten.

Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4 Mean Keseluruhan *Glass Ceiling*

Variabel	Mean
Diri Sendiri	3,506
Tingkat Pendidikan	3,967

Lingkungan Keluarga	3,594
Kesehatan	3,442
Lingkungan Sosial	3,811

Lingkungan Kerja	3,554
Mean Glass Ceiling	3,645

Berdasarkan tabel diatas keseluruhan variabel *glass ceiling* menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,645 dengan kategori cukup, ini menunjukkan bahwa karyawan menilai wanita cukup mampu mengatasi atau menghadapi fenomena *glass ceiling* dalam pencapaian jabatan puncak manajemen hotel. Variabel *glass ceiling* yang memiliki nilai mean terendah adalah kesehatan dengan mean sebesar 3,442. Sedangkan mean yang tertinggi adalah tingkat pendidikan dengan mean sebesar 3,967.

Cross Tabulation

Analisis *crosstab* dilakukan untuk mengetahui keterkaitan antara profil responden dengan penilaian *glass ceiling*. Jika analisis *crosstab* menghasilkan nilai signifikansi Chi-Square $\leq 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka disimpulkan ada keterkaitan antara profil responden dengan penilaian *glass ceiling* pada wanita yang menduduki jabatan puncak di hotel-hotel Tanjung Selor.

a. Crosstab Jenis Kelamin dengan Glass Ceiling

Tabel 5 Uji Chi-Square Jenis Kelamin dan Glass Ceiling

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6,667 ^b	1	,010		
Continuity Correction ^a	5,400	1	,020		
Likelihood Ratio	6,796	1	,009		
Fisher's Exact Test				,019	,010
Linear-by-Linear Association	6,556	1	,010		
N of Valid Cases	60				

Hasil analisis tabulasi silang (*crosstab*) antara jenis kelamin responden dan *glass ceiling* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,010, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 5%, sehingga disimpulkan terdapat keterkaitan antara jenis kelamin responden dengan penilainnya terhadap *glass ceiling* pada wanita yang menduduki jabatan puncak di hotel-hotel Tanjung Selor.

b. Crosstab Umur dengan Glass Ceiling

Tabel 7 Uji Chi-Square Umur dan Glass Ceiling

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,200 ^a	2	,549
Likelihood Ratio	1,207	2	,547
Linear-by-Linear Association	1,164	1	,281
N of Valid Cases	60		

Hasil analisis tabulasi silang (*crosstab*) antara umur responden dan *glass ceiling* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,549, dimana nilai tersebut lebih besar dari 5%, sehingga disimpulkan tidak ada keterkaitan antara umur responden dengan penilainnya mereka terhadap *glass ceiling* pada wanita yang menduduki jabatan puncak di hotel-hotel Tanjung Selor.

c. *Crosstab* Lama Bekerja dengan *Glass Ceiling*

Tabel 8 Uji Chi-Square Lama Bekerja dan *Glass Ceiling*

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,067 ^a	2	,079
Likelihood Ratio	5,209	2	,074
Linear-by-Linear Association	3,240	1	,072
N of Valid Cases	60		

Hasil analisis tabulasi silang (*crosstab*) antara lama bekerja responden dan *glass ceiling* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,079, dimana nilai tersebut lebih besar dari 5%, sehingga disimpulkan tidak ada keterkaitan antara lama bekerja responden dengan penilainnya mereka terhadap *glass ceiling* pada wanita yang menduduki jabatan puncak di hotel-hotel Tanjung.

d. *Crosstab* Status Pernikahan dengan *Glass Ceiling*

Tabel 9 Uji Chi-Square Status Pernikahan dan *Glass Ceiling*

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,498 ^a	2	,779
Likelihood Ratio	,505	2	,777
Linear-by-Linear Association	,422	1	,516
N of Valid Cases	60		

Hasil analisis tabulasi silang (*crosstab*) antara status pernikahan responden dan *glass ceiling* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,779, dimana nilai tersebut lebih besar dari 5%, sehingga disimpulkan tidak ada keterkaitan antara status pernikahan responden dengan penilainnya mereka terhadap *glass ceiling* pada wanita yang menduduki jabatan puncak di hotel-hotel Tanjung.

e. *Crosstab* Pendidikan dengan *Glass Ceiling*

Tabel 10 Uji Chi-Square Pendidikan dan *Glass Ceiling*

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,551 ^a	3	,001
Likelihood Ratio	19,319	3	,000
Linear-by-Linear Association	14,904	1	,000
N of Valid Cases	60		

Hasil analisis tabulasi silang (*crosstab*) antara pendidikan responden dan *glass ceiling* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,001, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 5%, sehingga disimpulkan terdapat keterkaitan antara pendidikan responden dengan penilaiannya terhadap *glass ceiling* pada wanita yang menduduki jabatan puncak di hotel-hotel Tanjung.

f. *Crosstab* Jabatan dengan *Glass Ceiling*

Tabel 12 Uji Chi-Square Jabatan dan Glass Ceiling

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	22,667 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	25,226	3	,000
Linear-by-Linear Association	17,162	1	,000
N of Valid Cases	60		

Hasil analisis tabulasi silang (*crosstab*) antara jabatan responden dan *glass ceiling* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 5%, sehingga disimpulkan terdapat keterkaitan antara jabatan responden dengan penilaiannya terhadap *glass ceiling* pada wanita yang menduduki jabatan puncak di hotel-hotel Tanjung.

g. *Crosstab* Penghasilan dengan *Glass Ceiling*

Tabel 13 Uji Chi-Square Penghasilan dan Glass Ceiling

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,611 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	22,936	3	,000
Linear-by-Linear Association	15,336	1	,000
N of Valid Cases	60		

Hasil analisis tabulasi silang (*crosstab*) antara penghasilan responden dan *glass ceiling* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 5%, sehingga disimpulkan terdapat keterkaitan antara penghasilan responden dengan penilaiannya terhadap *glass ceiling* pada wanita yang menduduki jabatan puncak di hotel-hotel Tanjung.

Pembahasan

Berdasarkan data sebelumnya setiap indikator atau variabel *glass ceiling* menyatakan pernyataan positif tentang wanita dalam mengatasi atau menghadapi masalah-masalah yang menyebabkan *glass ceiling*, sehingga dengan jawaban yang setuju atau sangat setuju

menunjukkan bahwa karyawan menilai wanita sangat mampu mengatasi atau menghadapi masalah-masalah yang menyebabkan *glass ceiling* dalam pencapaian jabatan puncak manajemen hotel. Nilai mean yang cukup menunjukkan bahwa karyawan menilai wanita cukup mampu mengatasi atau menghadapi masalah-masalah yang menyebabkan *glass ceiling*. Sedangkan nilai *mean* yang rendah atau buruk menunjukkan bahwa karyawan menilai wanita tidak dapat atau tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyebabkan *glass ceiling*.

Nilai mean *glass ceiling* secara keseluruhan mendapatkan 3,645 termasuk dalam kategori cukup. Ini menunjukkan karyawan menilai wanita cukup memiliki intelektual yang baik, psikologis yang stabil, tingkat pendidikan yang sangat sesuai dengan kebutuhan hotel, memiliki sikap profesional, bisa mengatasi masalah keluarga, cukup bisa mengatasi kesehatan terkait fungsi biologisnya, bisa menghadapi permasalahan nilai-nilai atau pandangan sosial dimasyarakat, serta cukup mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja. Ini menunjukkan wanita cukup mampu mengatasi atau menghadapi masalah-masalah yang menyebabkan *glass ceiling*. Nilai ini didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Desi Nior. Responden mengatakan bahwa wanita memiliki kualitas kepemimpinan yang tidak kalah dengan pria, terlebih dalam kedisiplinan dan detail sehingga wanita dapat menghadapi atau mendobrak *glass ceiling*.

Dua variabel terendah adalah variabel kesehatan dengan mean 3,442 dan variabel diri sendiri dengan mean 3,506. Variabel kesehatan menunjukkan bahwa karyawan menilai wanita cukup mampu mengatasi masalah fungsi biologisnya, dan masalah biologis itu tidak menjadi kendala dalam pekerjaan. Variabel diri sendiri menunjukkan bahwa karyawan menilai wanita cukup memiliki intelektual yang baik saat bekerja dan psikologis yang tenang atau stabil, serta cukup mampu mengatasi masalah fisik dalam pekerjaan.

Dua variabel tertinggi adalah variabel tingkat pendidikan dengan mean 3,967 dan variabel lingkungan sosial dengan mean 3,811. Variabel tingkat pendidikan menunjukkan bahwa karyawan menilai wanita memiliki tingkat pendidikan yang sangat sesuai dengan kebutuhan hotel, dan wanita tidak sungkan bepergian dengan alasan kerja karena memiliki sikap profesional. Ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yan Zhong yang menyatakan variabel pendidikan memiliki mean sebesar 3,91.

Variabel lingkungan sosial menunjukkan bahwa karyawan menilai wanita sangat bisa mengatasi stereotip dan pandangan negatif masyarakat, serta wanita sudah memiliki jadwal kerja yang sesuai dengan kebutuhan hotel, walaupun hanya sampai 23.00. Menjelaskan karyawan memiliki persepsi yang baik tentang lingkungan sosial ini. Persepsi karyawan yang baik ini didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan pada Merang Mentan. Responden mengatakan tidak ada tradisi di kota Tanjung Selor yang menghambat wanita untuk berkarir. Secara global kota Tanjung Selor sangat terbuka dan modern terhadap wanita karir, bahkan kondisi lingkungannya mendukung untuk berkarir.

Desi Nior mengatakan faktor terbesar yang menyebabkan terjadinya *glass ceiling* adalah terletak pada diri sendiri wanita dan budaya organisasi. Bahwa wanita harus percaya diri dan memiliki ambisius untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi. Budaya organisasi yang bersifat tertutup atau tradisional yaitu hanya dapat mempercayakan jabatan tinggi pada pria merupakan penghalang besar bagi wanita untuk maju. Hal ini berkaitan dengan variabel Lingkungan Sosial dengan mean 3,554, dimana karyawan menilai wanita mampu mengatasi diskriminasi kerja dan budaya organisasi maskulin yang menghambat karir wanita.

Penelitian yang dilakukan oleh Yan Zhong dan Zoe Ho, sama-sama menyatakan bahwa variabel keluarga memiliki nilai tertinggi atau merupakan variabel yang memberikan persepsi yang baik tentang wanita dalam menghadapi permasalahan keluarga pada pencapaian jabatan puncak. Di penelitian ini variabel keluarga memiliki mean tertinggi ketiga

yaitu 3,594, menunjukkan hasil yang sama, yaitu wanita dapat mengatasi permasalahan lingkungan keluarga dalam pencapaian jabatan puncak manajemen hotel.

Crosstab dilakukan antara tujuh jenis profil responden yaitu, jenis kelamin, umur, lama bekerja, status pernikahan, pendidikan, jabatan dan penghasilan, dengan *glass ceiling*. Profil responden jenis kelamin, pendidikan, jabatan, dan penghasilan memiliki keterkaitan dengan penilaian *glass ceiling* pada wanita dalam pencapaian jabatan puncak. Sedangkan profil responden lainnya yaitu umur, lama bekerja, dan status perkawinan tidak memiliki kaitan dengan penilaian *glass ceiling*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan untuk penelitian ini adalah:

1. Persepsi karyawan hotel tentang variabel diri sendiri, lingkungan keluarga, kesehatan, lingkungan kerja adalah cukup baik, yaitu bahwa karyawan menilai wanita cukup mampu mengatasi atau menghadapi masalah-masalah yang menyebabkan *glass ceiling*.
2. Persepsi karyawan hotel tentang variabel tingkat pendidikan dan lingkungan sosial adalah baik yaitu bahwa karyawan menilai wanita cukup mampu mengatasi atau menghadapi masalah-masalah yang menyebabkan *glass ceiling*.
3. Ada keterkaitan antara penilaian *glass ceiling* pada wanita yang menduduki jabatan puncak di hotel-hotel Tanjung dengan profil responden yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan, jabatan, dan penghasilan. Responden wanita dan semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin tinggi jabatan, dan semakin besar penghasilan, maka semakin baik penilaiannya terhadap *glass ceiling* pada wanita yang menduduki jabatan puncak di hotel-hotel Tanjung Selor. Sedangkan profil responden lainnya yaitu umur, lama bekerja, dan status perkawinan tidak memiliki kaitan dengan penilaian *glass ceiling*.

Saran

Dari kesimpulan yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis memberikan beberapa saran untuk sebagai berikut:

1. Bagi hotel-hotel
 - a. Hotel menerapkan *career planning*, menjamin kelangsungan bisnis dan karir wanita dengan mengidentifikasi bakat atau kemampuan dalam bidang apayang dimiliki, sehingga wanita dapat bekerja maksimal sesuai dengan bakatnya.
 - b. Hotel memberikan *training*, mempersiapkan wanita berkompetitif di perusahaan.
 - c. Hotel memberikan *mentoring* kepada karyawan wanita.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya, pihak peneliti dapat lebih mengembangkan hal-hal berikut:
 - a. Melakukan penelitian di hotel yang lebih besar
 - b. Mengembangkan indikator lain yang dapat merefleksikan dan belum ada pada penelitian ini, seperti pengalaman kerja, *sexual harassment*, dan *gender pay gap*.
 - c. Penambahan dan pemilihan variabel lain yang berhubungan dengan wanita dalam pencapaian jabatan puncak manajemen hotel, seperti *leadership style* dan *networking*.

DAFTAR REFERENSI

- Amran, T. S. (1994). *Kiat wanita meniti karier*. (2th ed.). Jakarta: Binaman Pressindo.
- Badan Pusat Statistik. (2013). Ketenagakerjaan dan sosial Indonesia. Retrieved April 18, 2015, from: http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_233250
- Baum, T. (2013). International Perspectives on Women and Work in Hotels, Catering & Tourism. International Labour Organization.
- Burke, Ronald, et al. (2005). *Advancing women's careers. Career Development International* . 10 (3), 165-167.
- Cornelius, Nelarine, et al. (2005). *An alternative view through the glass ceiling; Using capabilities theory to reflecton the career journey of senior women. Women in Management Review*. 20 (8), 595-609.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681.
- Fajar. (2009). *Ilmu komunikasi teori dan praktek*. Jakarta: Grafika ilmu.
- Ghozali, I. (2013). *Analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goodwin, & Associates. (2008). A Davenport Tips for Maintaining Great Female Leaders. Retrieved from: <http://www.womeninhospitality.com/article-library>.
- Horovitz, J. (2000). *Seven secret of service strategy*, Great Britain: Prentice-Hall
- Istijanto, O. (2010). *Riset sumber daya manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kotler, P., Keller, K., Brady, D. M., Goodman, M., & Hansen, T. (2009). *Marketing management: an asian perspective*. Singapore: Prentice Hall.
- Kottis, A. P . (2000). Shifer over Time and Regional Variation in Women's Labor Force Participation Rate in a Developing Economics: The Case of Greece. *Journal of Development Economic*, 33/1.
- Kurniawan, B. (2012). *Metodologi Penelitian*. Tangerang Selatan: Jelajah Nusa
- Likert, R. (2010). *A Technique for the Measurement of Attitudes, Archives of Psychology* 140
- Malhotra, K.N. (2010). *Markerting research*. (6th ed.). United Stated of America: Prentice Hall, Inc.
- Mavin, S. (2000). Approaches to careers in management: Why uk organi- zations should consider gender. *Career Development International* 5 (1): 13–20.
- Pujangkoro, S. (2004). Analisis jabatan (job analysis). *Jurnal Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara*.
- Sobur, A. (2003). *Psikologi umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Solihin, I. (2009). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2004). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2007), *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan RD*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian bisnis(pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2003). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wentling, R.M. (2003). The career development and aspiration of women in middle management-revisited. *Women in Management Review*.18 (6), 311-324.
- Weyer, B. (2007). Twenty years later: explaining the persistence of glass ceiling for woman leaders. *Woman in Management Review*. 20 (8), 482-496.